INICJATYWA PRACOWNICZA

Biuletyn środowisk pracowniczych #16 | grudzień 2007 |

Dwa etaty za kierownicą

Tego lata głośnym echem odbiło się kilka wypadków drogowych spowodowanych przez polskie firmy przewozowe. Najtragiczniejszy z nich wydarzył się 10 lipca koło Grenoble we Francji. Autokar z polskimi pasażerami spadł w przepaść. Zginęło 26 osób. Sporo wypadków wydarza się także z udziałem polskich TIRów.



Co jest tego przyczyną? Jak podał 27 września portal etransport.pl brak aktualnych badań lekarskich kierowców oraz nieprzestrzeganie przepisów o czasie pracy stwierdziła Inspekcja Transportu Drogowego (ITD). Na przykład w firmie Polonia Transport z Zamościa, Inspekcja ustaliła, że kierowcy pracowali zbyt długo: przekroczono normę dziennego czasu jazdy i skrócono czas na odpoczynek. Kontrola wykazała ponadto brak niektórych tzw. wykresówek z tachografów („tarczek"), czyli dokumentów rejestrujących m.in. czas pracy, liczbę przejechanych kilometrów czy prędkość samochodu. Dodajmy, że 8 sierpnia autokar Polonii Transport jechał z Chełma do Londynu i dalej do Dublina w Irlandii. Koło Dunkierki doszło do wypadku, w którym zginęły trzy osoby, a 25 zostało rannych.

Do Inicjatywy Pracowniczej zgłosiło się dwoje kierowców TIRów z Wielkopolski, którzy chcieli opowiedzieć o warunkach pracy polskich kierowców i przyczynach tak poważnej ilości wypadków z ich udziałem. Poniżej publikujemy wywiad jaki przeprowadziliśmy.

W ostatnim okresie coraz głośniej jest o warunkach pracy kierowców autobusów, ciężarówek i TIRów zwłaszcza na trasach międzynarodowych. Z pewnością to konsekwencja głośnego wypadku polskiego autokaru we Francji tego lata. Czym tłumaczycie ten wzrost ilości wypadków?
Wypadki są przede wszystkim spowodowane zmęczeniem kierowców, bo stan wozów jest dziś dużo lepszy niż kiedyś. Ale wzrosła konkurencja i firmy transportowe walczą o miejsce na rynku. Chcą szybko zarobić i nie wypaść z gry. To oczywiście dalej odbija się na kierowcach i bezpieczeństwie jazdy. Nie ma tygodnia, żebym jadąc w trasę nie natknął się na jakiś groźny wypadek.

Jak to się dzieje, że kierowcy są przemęczeni?
To proste. Jeżdżąc zgodnie ze wszystkimi wymogami można zrobić miesięcznie 10-12 tys. kilometrów. Jednak przeciętnie kierowca robi miesięcznie 15 tys. km, a niektórzy nawet 20 tys. To oznacza, że pracujemy miesięcznie po 350 godz., etat to 168 godzin, czyli robimy dwa razy więcej. Naciska szefostwo firm, abyśmy wozili stale, bez wolnego, i szybko, a i sami kierowcy chcą więcej zarobić. Teraz kierowców dodatkowo brak. Duża część po otwarciu granic jeździ na Zachodzie. Świeżo upieczonych, niedoświadczonych kierowców firmy nie chcą zatrudniać, bo koszt ich przyuczenia byłby stosunkowo duży, a dodatkowo nie są oni w stanie sprostać wyśrubowanym oczekiwaniom.

O naciskach ze strony pracodawców świadczy choćby system jaki się przyjął w większości firm. Płaci się kierowcy za przejechany kilometr, choć takie rozliczenia są niedopuszczalne. Kierowcom nie wolno pracować na akord, dlatego właśnie żeby nie odbijało się to na bezpieczeństwie. Ale pracowałem w kilku firmach i zawsze płacą nieformalnie za kilometr, ewentualnie jako procent od frachtu, czyli od wartości przewożonego towaru. Później kilometrówkę rozlicza się formalnie jako diety. I tu z reguły kierowcy są kantowani, co jest powodem rosnącego niezadowolenia.

Na czym polega to kantowanie?
Zgodnie z przepisami [Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 roku] za wyjazdy krajowe i zagraniczne należą nam się diety. Diety zagraniczne są stosunkowo wysokie. Na przykład przy wyjeździe do Niemiec za dobę dieta wynosi 42 euro, do Holandii 45 euro itd. Do wszystkich krajów jest podobnie. Pracodawcy nie płacą diety, ale nieoficjalnie za kilometrówkę, czyli najczęściej na dziś 0,075 euro za km. Do tego dochodzi najniższe wynagrodzenie, od którego mamy płacone ZUS, ewentualnie jakaś premia. Maksymalnie jest to 1500 złotych brutto. Wyjeżdżając za granicę staramy się oszczędzać, no ale zawsze jakieś tam koszty powstają. Tak czy inaczej, jak łatwo obliczyć, przy tym systemie pracy i przejechaniu 15 tys. km miesięcznie, można zarobić miesięcznie 4 nawet 5 tys. na rękę, ale jak mówiliśmy pracując na dwa etaty, ze 150 nadgodzinami miesięcznie. Formalnie powinniśmy jeździć po dwóch, żeby spełnić wszystkie wymogi bezpieczeństwa pracy, ale wówczas w trasie bylibyśmy tak samo długo, a zarobki przy tym systemie dzieliłyby się na pół. A to po prostu kierowcom by się nie opłacało.

Pracodawcy płacąc kilometrówki zamiast diety zarabiają na nas często 2-3 tys. złotych. To znaczy, że podpisujemy pełne rozliczenie diety, a ono zawsze jest o te 2-3 tys. wyższe niż rozliczenie kilometrówki wg stawek proponowanych dziś przez pracodawców. Oficjalnie pracodawcy nie wnikają jak my jeździmy, ale doskonale wiedzą, że jeździmy sami, a rozpisujemy czas pracy na dwóch. Dzięki takim kosztom pracy mogą być konkurencyjni na unijnym rynku. Tym bardziej, że są jeszcze inne sprawy: nie ma socjalnego, trudno o urlop, góra dostajemy po 14 dni w roku, a rozlicza się oczywiście cały, i tak dalej.

Ale przepisy ograniczają ilość godzin spędzonych za kierownicą.
Teoretycznie tak, ale w praktyce te przepisy są omijane na skalę masową. Kiedy na długą trasę zamiast jechać dwóch kierowców jedzie jeden, rejestr czasu pracy tzw. „tarczki" pracodawcy powinni zachowywać, ale wyrzucają do kosza. Nawet jeżeli przyjdzie kontrola i zapłacą karę, to warto im ryzykować, bo na tym systemie zarabiają krocie. Naprawdę jest wiele sposobów na obejście tych przepisów. A np. we Francji związki zawodowe pracowników transportu są bardzo silne i norm pracy przestrzega się bardzo rygorystycznie. Polskie firmy są konkurencyjne dzięki obniżaniu kosztów pracy, ale wypadków na drogach europejskich z naszym udziałem przybywa.

Czy polscy kierowcy są zorganizowani, potrafią protestować?
Kilka lat temu protestowaliśmy na przejściu granicznym w Słubicach przeciwko systemowi przeciągających się odpraw. Stało się na granicy wiele godzin, dni. W ramach protestu zablokowaliśmy

przejście i jakoś tam nastąpiła poprawa. Z drugiej strony jak były kolejki do granicy, to się człowiek z większą ilością kierowców znał. Staliśmy i rozmawialiśmy. Dziś już tak nie jest. A związki są słabe i mało aktywne.

Stworzenie związku zawodowego w jakieś firmie jest trudne. Przeprowadzenie zebrania byłoby problemem, bo jesteśmy ciągle w rozjazdach. Dodatkowo pracodawcy robią wszystko, abyśmy mieli jak najmniej kontaktu ze sobą i nie było wymiany informacji.

Teraz często porozumiewamy się przez fora internetowe pracowników transportu, tam wymieniamy się informacjami o nowych przepisach i nieuczciwych pracodawcach. Naturalnym dla nas sposobem kontaktu jest też CB Radio.

Jak sądzicie, jak dalej będzie się rozwijać sytuacja?
Po otwarciu europejskiego rynku pracy dla kierowców i firm transportowych z Polski, staliśmy się faktycznie pracownikami europejskimi, zatem jest tendencja, aby wszyscy kierowcy na kontynencie mieli podobne warunki pracy, bezpieczeństwa i zarobki. Na to oczywiście naciskają zachodnie związki zawodowe, bo przyjęty obecnie w polskich firmach system, jest nie tylko zagrożeniem w sensie ekonomicznym, ale i zagrożeniem dla życia wszystkich kierowców. Chcemy zatem zarabiać i pracować wg norm europejskich.

(notował JU) ■

Gdańsk: Pracownicy poczty protestują

W rok po „dzikim" strajku listonoszy, 18 października 2007 w Dzień Łącznościowca, pod budynkiem dyrekcji Poczty Polskiej w Gdańsku pikietowało kilkudziesięciu pracowników Poczty z Trójmiasta. Protest odbył się poza strukturami związków zawodowych. Podobne akcje miały się odbyć w innych miastach m.in. w Poznaniu. Żądano godnych płac.



Powodem protestu było niezadowolenie z podziału podwyżki uzgodnionej w porozumieniu z dnia 13 września 2007 r. zawartym między Dyrektorem Generalnym Poczty Polskiej, a związkiem zawodowym NSZZ Solidarność i Pracowników PP. „Wynegocjowano" wówczas kwotę podwyżki w wysokości średnio 105 zł. brutto wraz ze wszystkimi składnikami wynagrodzenia dla pracowników zarabiających mniej od płacy zasadniczej - 2750 zł brutto. Dyrekcja stwierdza, że wszystkie składniki wynagrodzenia to: wynagrodzenie zasadnicze, chorobowe, dodatek stażowy, ekwiwalent za urlop, premia zadaniowa, premia roczna (13-tka z okazji Dnia Łącznościowca), godziny nadliczbowe, (których pracownicy już nie chcą wypracowywać, ale są do tego przymuszani). W świat poszła informacja, że osiągnięto porozumienie, które daje podwyżkę w wysokości 105 zł dla wszystkich pracowników Poczty. Tymczasem pracownicy dowiedzieli się od bezpośrednich przełożonych, że – w wyniku takiego naliczania - dostaną realnie około 50-70 zł brutto do pensji na osobę. To było powodem niezadowolenia. Poniżej publikujemy list pracowników poczty do dyrekcji w Gdańsku.

„Do: Dyrekcja Poczty Polskiej w Gdańsku. My pracownicy działu eksploatacji Centrum Sieci Pocztowej Regionu Gdańskiego protestujemy, przeciw niegodnemu traktowaniu nas i naszej pracy. Uważamy, że sytuacja, jaka od wielu miesięcy istnieje w naszym zakładzie, jest sytuacją nienormalną i uwłaczającą naszej godności. Kilka tygodni temu media podały, że ostatecznie osiągnięto porozumienie, które zaowocowało podwyżką w wysokości 105 zł.

Dziś dowiadujemy się, że będzie to około 60-70 zł brutto. Protestujemy przeciwko wprowadzeniu w błąd nas oraz opinii publicznej. Nie godzimy się na to, aby Dyrekcja firmy po raz kolejny okradała nas z pieniędzy, które słusznie nam się należą. Dziś w Dniu Łącznościowca czujemy się oszukani i wykorzystani przez naszego pracodawcę. Dyrekcja firmy nie robi nic, aby pomóc nam w naszej ciężkiej pracy. Nie dopuszcza do zatrudnienia nowych pracowników w dziale eksploatacji, tłumacząc to przerostem zatrudnienia. Zdajemy sobie sprawę, że przerost zatrudnienia jest w naszej firmie faktem, lecz ten stan rzeczy dotyczy wyłącznie stanowisk kierowniczych i biurowych. Z całą stanowczością można stwierdzić, że firma nasza funkcjonuje jeszcze tylko dzięki ogromnemu wysiłkowi i determinacji pracowników eksploatacji. Braki kadrowe z jakimi borykamy się od miesięcy, w krótkim czasie skutkować mogą zwiększoną absencją chorobową co doprowadzi do zupełnego paraliżu Urzędów Pocztowych. W dniu naszego święta nie potrafimy cieszyć się tym, że jesteśmy członkami wielkiej pocztowej rodziny. Dziś w tym smutnym dniu jest nam przykro i wstyd, że do tej rodziny należymy. Pracownicy Poczty w Trójmieście."

Komentarz: Jakie podwyżki, takie życie



Tak naprawdę to o jakiej podwyżce mówimy? 105 zł brutto, czy 50 zł brutto? W obu przypadkach to kpina, jeśli już porównać nasze zarobki, z zarobkami w innych firmach w naszym kraju. Porównajmy je na przykład z podwyżkami opłat i żywności. Według badań GUS-u w ciągu ostatnich 10. lat, czynsz, ceny energii, gazu, pieczywa, nabiału, warzyw, owoców etc. wzrosły o około 90 proc., a wynagrodzenia pracownicze (średnio!) jakieś 30 proc. Naprawdę popadamy w ubóstwo. Pracodawcy, łącznie z Pocztą Polską, za to huczą, że takich podwyżek, jakie fundują teraz, nie dawali od lat. Dość ochłapów! Nie chcemy okruchów z dyrektorskich stołów! Zasługujemy na normalne, pełnowartościowe posiłki, pełnowartościowe życie, tak dla nas, jak i naszych rodzin. Żądamy życia na normalnym, przyzwoitym poziomie! Nie chcemy dalej czuć się pocztowcami gorszej kategorii. Nie chcemy, aby dyrekcja w ten sposób zmuszała nas do odejścia z firmy. Może taki jest właśnie plan? Aby, najlepiej długoletni pracownicy, zwalniali się, a na ich miejsce, zatrudni się tańszych pracowników, czy skorzysta z usług agencji pracy tymczasowej. Pytam więc ponownie, czy minimalne wynagrodzenia (obowiązujące już od dawna) pracowników eksploatacji, są dziś wystarczające biorąc pod uwagę brak osób chętnych do pracy i zdecydowanie lepszych zarobków pracowników w innych branżach? Gdzie tu logika waszej ekonomii Panowie Menedżerowie? W często krytykowanej Biedronce np. minimalne wynagrodzenie to 1400 zł., a na Poczcie Polskiej? W wielu regionach kraju sytuacja pracowników Poczty Polskiej jest tragiczna. Czy to się komuś podoba, czy nie, to cena pracy jest dziś wyższa i niestety trzeba więcej zapłacić, bo ci wycieńczeni pracownicy, co pozostali, już długo nie pociągną i też się zwolnią.

Dzisiaj najważniejszą inwestycją w firmie powinni być pracownicy, bo inaczej Poczta Polska będzie dalej staczać się po równi pochyłej. Co będzie jak stracimy resztki monopolu? Tymczasem Poczta Polska dobrze się bawi jak na 8 Festiwalu Dobrego Humoru w Gdańsku gdzie była sponsorem w zmaganiach o prestiżową nagrodę „Błękitnego Melonika Charliego", o który rywalizują filmy, seriale i aktorzy komediowi oraz twórcy programów satyrycznych. Impreza trwała długo (chyba kilka dni) i była robiona z wielką pompą, z paradą, orkiestrą, z rejsem katamaranem po zatoce, z występami najlepszych kabaretów, konkursem młodych twórców „Debiuty", z wieczornymi plenerowymi pokazami znanych polskich komedii itd. No po prostu cudownie!!! Teraz Poczta Polska sponsoruje Reprezentację Olimpijską Pekin 2008. To nie jedyna taka rozrzutność Poczty Polskiej. Reklama, sponsoring, jak i inne zabawy np. Klub Sportowy Pocztowiec w Poznaniu od 75 lat utrzymywany przez Pocztę Polską, a więc dźwigany na naszych powyginanych, obolałych barkach. Widać, że cholernie bogata i wciąż hojna ta „nasza" firma. Tylko nie dla pracowników i... klientów. Jakość oraz terminowość usług leci na łeb na szyje z powodu braków w obsadzie etatów. Klienci odchodzą. I będą odchodzić. Nie ma się czemu dziwić. Dziś przeczytałem, że z powodu opóźnień, tracimy teraz TV kablową UPC. W swoim liście do klientów piszą: „Miło mi poinformować, aby usprawnić proces dostarczania Państwu korespondencji, podjęliśmy współpracę z [tu pada nazwa nowej firmy]. Ufamy, że dzięki temu rozwiązaniu nasza korespondencja będzie docierała do Państwa szybciej i sprawniej".

W kapitalizmie nie ma sentymentów - czy o tym wiedzą zarządcy tego państwowego przedsiębiorstwa? Bo my pracownicy o tym wiemy aż za dobrze. Kto tu doprowadza do upadku firmy? Podobno ci wszyscy, co protestują i domagają się godnego wynagrodzenia. Czy Poczty Polskiej nie stać na podwyżki dla najbiedniejszych? W takim razie „góra" musi zacisnąć troszeczkę swojego kilkumetrowego pasa. Może nawet tylko o jedną dziureczkę?! Czy kadra kierownicza oprócz pensji musi pobierać jeszcze co miesięczne premie, czasami w wysokości 100% w stosunku do zasadniczego wynagrodzenia? W firmie dalej nie jest przestrzegany Kodeks Pracy, a więc prawa pracownicze. Dalej nie jest zrealizowane poprzednie porozumienie strajkowe z 13.12.2006 r., a końcowe terminy dawno upłynęły. Dlatego właśnie wyszliśmy na ulicę, przed budynek dyrekcji, aby zademonstrować swoje niezadowolenie, żeby ci oszuści, ciemiężcy wiedzieli, że przyglądamy się im uważnie i nie pozostaniemy obojętni.

Każdego dnia dyrekcja dosypuje prochu do beczki i ten ogień w końcu wybuchnie. Każdego dnia nasze serca kamienieją i już nie będzie strachu ani litości. Na pikiecie głównie krzyczeliśmy: „Dyrekcja do roboty za tysiąc złotych!", „Złodzieje!", „Chodźcie do nas spojrzeć ludziom w oczy!". Niestety nasza dyrekcja nie wyszła. Popołudniu Radio Gdańsk zorganizowało konfrontacje „na antenie", pomiędzy stronami konfliktu. Problemy jednak pozostały. Teraz czekamy na nowe angaże z naliczonymi „podwyżkami", a potem zdecydujemy, co dalej... walka trwa!

Bartosz Kantorczyk

Gorzów: Pierwsze efekty prywatyzacji służby zdrowia

W dniu 18 października w Gorzowie Inicjatywa Pracownicza pikietowała siedzibę Starostwa Powiatowego. Starostwo Powiatowe oddało szpital w Kostrzynie w zarządzanie prywatnej firmie ze Szczecina Know-How. Nowe kierownictwo szpitala zwolniło 90 pracowników z ogólnej liczby 340. Zwolnieni pracownicy nie otrzymali zaległych wynagrodzeń, odpraw ani należnych im odszkodowań.



Pracownicy pomimo, że nie dostali odpraw, będąc na wypowiedzeniu nie mogą póki co zarejestrować się jako bezrobotni i otrzymać zasiłków. Niektórych osób sytuacja finansowa jest trudna, a władze nie chcą zadeklarować kiedy pracownicy otrzymają swoje pieniądze. Inicjatywa Pracownicza nie wyklucza zaostrzenia protestu. Do Gorzowa przyjechała kilkuosobowa delegacja pielęgniarek z Kostrzyna, która została wsparta przez związkowców IP z Poznania i Zielonej Góry.

Miesiąc wcześniej 19 września podczas spotkania zwolnionych pracowników szpitala w Kostrzynie z przedstawicielami władz lokalnych w którym udział wzięło ok. 50 poszkodowanych pracowników, Inicjatywa Pracownicza zorganizowała akcję ulotkową. Przedstawiciele powiatu gorzowskiego (organu założycielskiego szpitala) zjawili się z inicjatywy dwóch pracownic związanych z IP, celem wyjaśnienia okoliczności prywatyzacji szpitala i zwolnienia pracowników.

Szpital w Kostrzynie, jak wiele innych placówek służby zdrowia przeżywał od dłuższego czasu problemy finansowe. Pracownicy niejednokrotnie nie otrzymywali wynagrodzenia na czas, a ich zarobki zajmował komornik (o sytuacji szpitala pisaliśmy w poprzednich Biuletynach IP, ostatnio w numerze 14). Władze powiatowe wreszcie zdecydowały się rozwiązać problem szpitala. Ale okazuje się, że tym rozwiązaniem jest prywatyzacja przeprowadzona za plecami pracowników i mieszkańców Kostrzyna.

Starostwo w szybkim tempie oddało szpital za darmo mało znanej szczecińskiej firmie o nazwie Know-How. Za darmo, bowiem 51 proc. udziałów firma otrzymała za kwotę 25 tys. zł., a władze powiatowe zapowiadają, że chciałyby się pozbyć i pozostałych 49 proc. udziałów. Do samorządu należy budynek jak też grunt, które zostały wydzierżawione nowemu podmiotowi na korzystnych warunkach.

Tak przeprowadzonej restrukturyzacji szpitala w Kostrzynie pierwszymi ofiarami padli dotychczasowi jego pracownicy. Nowy sprywatyzowany podmiot, aby nie brać na siebie żadnych dodatkowych zobowiązań, nie przejął pracowników dotychczasowego szpitala na zasadach porozumienia między zakładami. Ze wszystkimi rozwiązano umowy, co obciążyło szpital w Kostrzynie dodatkowo kwotą odpraw i odszkodowań dla 340 pracowników w wysokości ponad 4 mln. złotych (bez odsetek). Oczywiście jeżeli pracownicy zdołają odzyskać je od dotychczasowego pracodawcy. Władze starostwa wprost mówią o tym, że nie obędzie się bez wyroków sądowych, czyli z premedytacją, znając sytuację, przerzucili problem na pracowników. Niektórym z nich pracodawca zalega po 15-20 tys. złotych brutto. Pracownicy pomimo, że nie dostali odpraw, będąc na wypowiedzeniu nie mogą póki co zarejestrować się jako bezrobotni i otrzymać zasiłków. Niektórych osób sytuacja finansowa jest trudna. Tymczasem likwidator dotychczasowego szpitala powiedział na spotkaniu, że pracownicy mają cierpliwie czekać na wypłatę zaległych należności, co wywołało okrzyki oburzenia na sali.

Około 90 osób w ogóle nie zatrudniono w nowym miejscu pracy. Oczywiście oznacza to dodatkowy koszt dla władz lokalnych (wypłacenia im zasiłków). Niejasne są też kryteria przyjęcia wybranej grupy pracowników. Podczas spotkania zwolnieni pracownicy oskarżali nowe kierownictwo szpitala o nepotyzm. Dlaczego – pytano – osoby o niższych kwalifikacjach znalazły pracę, a o wyższych nie? Jak to wpłynie na jakość świadczonych usług? Dyrektor nowego szpitala przyciśnięty do muru stwierdził, iż nie będzie już weryfikował zasad przyjmowania do pracy, a jako pracodawca miał prawo dobrać ludzi wg swojego uznania. Działacze IP zwrócili uwagę, że to nieprawda, bowiem kodeks pracy zabrania dyskryminowania w zatrudnieniu, a kryteria przyjmowania pracowników, zwłaszcza do firm finansowanych z funduszy publicznych, muszą być przejrzyste i obiektywne.

Wreszcie pracownicy zatrudnieni w nowej spółce otrzymali o wiele gorsze warunki pracy i płacy: umowy na czas określony (dwa lata), z dużo niższymi wynagrodzeniami i bez świadczeń na-

bytych w poprzednim miejscu pracy. Przestały też działać istniejące związki zawodowe, które powinny bronić pracowników. Trzeba jednak zaznaczyć, iż dotychczas działające poprzez swoją nieudolność i uległość wobec pracodawcy, walnie przyczyniły się do obecnej sytuacji.

Prywatyzacja szpitala bije najpierw w pracowników: masowe zwolnienia bez odpraw, utracenie niedawno wywalczonych podwyżek, gorsze warunki pracy dla średniego i niższego personelu medycznego. Ale ostatecznie tracą także mieszkańcy, bowiem prywatyzacja służby zdrowia wiąże się z pogorszeniem jakości opieki i jej dostępności dla najmniej zamożnych pacjentów, oraz dla ciężko i przewlekle chorych, których leczenie jest długotrwałe i kosztowne.

W szybkim tempie i bez rozgłosu następuje masowa prywatyzacja szpitali w województwie lubuskim. Sprywatyzowano już szpitale w Skwierzynie i Kostrzynie, w kolejce są następne: w Świebodzinie i Słubicach. Mówi się, że sprywatyzowane zostaną wszystkie szpitale powiatowe, publiczne mają zostać tylko szpitale wojewódzkie w Gorzowie, Zielonej Górze i w Nowej Soli. Efekt tego to z jednej strony pozbywanie się majątku społecznego za bezcen, a z drugiej wzrost kosztów leczenia.

(JR + JU) ■

Kostrzyn: Z zimną krwią

Wywiad z Basią Rosołowską, pielęgniarką, działaczką Inicjatywy Pracowniczej.

Minęło dwa miesiące od spotkania z powiatem i miesiąc od pikiety IP. Jak sprawa się dalej rozwija? Czy ludzie otrzymali jakieś wypłaty?

Została puszczona pula pieniędzy 40 tys. złotych i rozdzielona między ludzi, ale jest to kwota mała. Następne natomiast pieniądze zostały zablokowane. Komornik działając w imieniu ZUS zabrał ok. 3,5 mln. złotych. Powiat rozmawiał z ZUSem w Gorzowie, który jak się okazało nie jest władny podjąć decyzję w sprawie tak dużej kwoty pieniędzy i sprawa jakby stanęła w ZUSie w Warszawie. Starosta wysyła zatem pismo do Warszawy, żeby ZUS pozwolił najpierw na wypłatę pieniędzy dla pracowników szpitala. Oto teraz trwa walka. Sprawy administracyjne trwają jednak bardzo długo, a nam chodzi żeby jak najszybciej dostać te pieniądze. Są zatem prowadzone rozmowy, aby sprawę przyspieszyć, bowiem sytuacja ludzi jest trudna, dramatyczna. Byli pracownicy są zadłużeni w bankach, obciążani są jakimiś strasznymi odsetkami, chorują na depresje ponieważ nie mają pracy i żadnych na nią perspektyw.

Oprócz działań prawnych i nacisków na władze powiatowe i Warszawę, czy są jeszcze jakieś koncepcje aby coś zrobić? Jaka jest opinia wśród osób poszkodowanych?

Byłam na takim spotkaniu z adwokatem, który nas reprezentuje. On np. skomentował nasz protest w Gorzowie, że było mało osób, nie było starostów, więc miała ona mały oddźwięk. Ja zaprotestowałam przeciwko takiej opinii bo uważam, że oddźwięk był, np. w mediach. Adwokat jednak, który reprezentuje interesy tych ludzi, nie mobilizuje tych ludzi do działania, a wręcz przeciwnie. Ludzie mają poczucie, że oddali sprawę do adwokata i czekają na kolejną pulę pieniędzy czy kolejne spotkanie z adwokatem. I nie robią nic. Kompletnie nic. Są pojedyncze glosy typu: „Jak długo mamy czekać?” Natomiast generalnie ludzie są spacyfikowani, ponieważ mają reprezentanta – pana adwokata. Ja z nim rozmawiałam, prosiłam, żeby ludzi mobilizował, żeby ludzie telefonowali do władz, do likwidatora, pisali pisma... On oczywiście twierdził, że to nic nie da. Jednak wiadomo, że jak ludzie będą siedzieć cicho to latami będziemy czekać na te pieniądze. Musimy walczyć i protestować.

Z tego co mówisz prawdopodobnie sprawa potrwa jeszcze minimum wiele tygodni, czy sądzisz, że nastroje mogą ulec jakieś radykalizacji, kiedy zbliżają się święta...?

Są dwie kategorie pracowników mających roszczenia: osoby, które nie zostały zwolnione i pracują w sprywatyzowanym szpitalu, oraz osoby, które zwolniono. Pierwsze z nich nie będą protestować, mają pracę, gorzej płatną niż dotychczas, ale mają; czują się wyróżnieni nawet. Natomiast te osoby, które nie pracują, przynajmniej jakaś część, są zdolne żeby działać dalej. Są zdolne nawet podjąć akcję polegającą na pikiecie pod domem wicestarosty. Jest – jak mówiłam – sporo ludzi, którzy są w bardzo trudnej sytuacji i one, mam nadzieję, się jeszcze odezwą. Chociaż generalnie ludzie się pogodzili z tym, że mają czekać i to jest dla mnie sytuacja niezrozumiała, bo ja biernie czekać nie zamierzam.

W najgorszym wydadku to może trwać nawet latami...

Oczywiście. Ja myślę, że ludzie nawet nie do końca zdają sobie z tego sprawę, co Starostwo zaplanowało naszym kosztem. Powiat wymyślił sobie likwidację szpitala bez pieniędzy, bez wypłaty pieniędzy ludziom, którym się one należą. Oni to zaplanowali z zimną krwią.

(notował JU) ■

Szczecin: Szpital to nie fabryka

Problemy Szpitala Miejskiego w Szczecinie zaczęły się w kwietniu 2007 roku. Pracuje tam na umowę o prace 198 osób, zaś około 100 jest na kontrakcie. Szpital znajduje się w centrum miasta. Tereny te stanowią łakomy kąsek dla inwestorów.

Władza utrzymuje, że szpital jest zadłużony, nie przynosi zysku, więc zgodnie z neoliberalną doktryną musi zostać zlikwidowany. Jednocześnie w szpitalu przeprowadza się remonty i zakupuje nowy sprzęt – w tym ok. 30 komputerów. Pracownicy stwierdzają, że zadłużenie jest mitem. Szpital nie jest fabryką, kontynuują, a ma pełnić funkcję społeczną – z której się wywiązuje.

Obecne władze Szczecina chcą przenieść szpital do Zdroji – dzielnicy odległej o 15 kilometrów od centrum. Utrzymują, że karetka będzie pokonywać tą odległość w 7 minut. Jednak wszyscy mieszkańcy wiedzą o codziennych korkach na trasie do Zdroji. W godzinach szczytu jest kompletnie zakorkowana , co może stwarzać zagrożenie dla pacjentów.

Komisja środowiskowa OZZ Inicjatywa Pracownicza Szczecin włączyła się w obronę szpitala. Przeprowadziła akcję informacyjno-solidarnościową z pracownikami szpitala miejskiego na ulicach miasta Szczecina (organizując pikietę podczas wiecu wyborczego PO, rozprowadzając ulotki i plakaty). Poniżej publikujemy wywiad z jedną z pracownic szpitala - Ewą Hnat.

Kiedy rozpoczął się konflikt w sprawie likwidacji Szpitala Miejskiego?

E.H: Próba likwidacji szpitala nie jest sprawą nową. Już poprzednie władze starały się przenieś szpital, ale nikt nie przycisnął nas tak, jak młode wilki z PO. Cała sprawa zaczęła się w kwietniu 2007 roku wraz z pojawieniem się nowej pani dyrektor. Zleciła załodze szpitala zrobienie planu naprawczego, czyli wymyślenia jak sprawić by szpital był rentowny. Zapomniano, że jest to zajęcie dla posłów, a nie dla pracowników. Szpital nie będzie się bilansował, gdyż są zaniżone stawki. Zachodniopomorskie należy do jednych z bardziej niedofinansowanych regionów obok Lubelskiego, Wielkopolskiego, Łódzkiego, Dolnośląskiego, Podlaskiego... Potrzebne jest tutaj znormalizowanie stawek dla tych regionów. W tym czasie pojawił się pomysł połączenia Szpitala Miejskiego ze szpitalem w Zdrojach, co tak na prawdę oznacza likwidacje szpitala. To już nie byłby szpital miejski. Obecnie Szpital Miejski należy do Prezydenta, szpital w Zdrojach zaś do Marszałka.

Jakie koszta wiążą się z likwidacją Szpitala Miejskiego?

E.H: Przede wszystkim nastąpi likwidacja funkcji społecznych szpitala. Bezrobotni, bezdomni będą mieli utrudniony dostęp do usług medycznych. Poza tym, nasz szpital jest położony w dogodnym miejscu. Przeniesienie go do Zdroji znacznie wydłuży drogę, jak też utrudni życie pacjentom i ich rodzinom. Ma też wielką tradycję, a usługi są na wysokim poziomie. Położnictwo zdobyło kilka wyróżnień. Przeniesienie do Zdroji może zaniżyć poziom usług. Nie do końca znane są też warunki kontraktu dla pracowników.

Jak wygląda sprawa na dziś?

E.H: Otrzymaliśmy spore poparcie od różnych związków zawodowych i mieszkańców. Pod petycją podpisało się 6000 - 7000 tysięcy osób. Do dziś nie otrzymaliśmy odpowiedzi od władz. Ignorują nas. Odbyła się demonstracja. Obecnie czekamy na sesję Rady Miejskiej. Ludzie za bardzo nie wierzą w możliwość zwycięstwa. Wiele osób wyraża poparcie, ale nie ma pomysłu jak zaradzić sprawie. Na razie staramy się rozwiązywać sprawy prawnie. Nie ma żadnych ustaleń między Prezydentem a Marszałkiem, brakuje ustaw regulujących przeniesienie i funkcjonowanie nowej placówki. Trwa dzika prywatyzacja. Nasze dalsze działania będą zależne od postanowień Rady Miasta.

Jak załoga odnosi się do pomysłu likwidacji szpitala miejskiego?

E.H: Na ankietę w sprawie przeniesienia wysłaną przez dyrektora Wydziału Zdrowia do szpitala odpowiedziało tylko 43 pracowników. Reszta zbojkotowała. 9 osób dało odpowiedź negatywną, 23 osoby zgodziły się na przeniesienie, zaś 11 osób uzależniło decyzję od warunków kontraktu. Wielu pracowników nie przejdzie najprawdopodobniej do Zdroji.



Stęszew: Hiszpan łamie prawa pracownicze... cd.

W dniu 9 listopada w Dębnie koło Stęszewa pod zakładami Greenkett odbyła się pikieta protestacyjna Inicjatywy Pracowniczej. Powodem akcji było nielegalne zwolnienie 16 października Łukasza Sibilaka, działacza IP. W proteście wzięło udział 30 osób z zakładów Cegielskiego i poznańskiej komisji środowiskowej IP.



Wcześniej w marcu 2007 roku Greenkett zwolnił nielegalnie dwie inne działaczki Inicjatywy Pracowniczej: Jolantę Szypurę i Aurelię Włodarczyk. Pracodawca chciał doprowadzić do rozbicia związku, który domagał się poprawy warunków pracy i wyższych wynagrodzeń. Przed sądem pracy w lipcu 2007 roku doszło do ugody. Greenkett zgodził się wypłacić poszkodowanym pracownicom odszkodowania po 6 tys. złotych dla każdej, oraz zwrócić koszty zastępstwa procesowego. O sprawie tego zwolnienia szeroko pisała poznańska prasa codzienna, a także portale internetowe. W wyniku sporu zbiorowego związek wywalczył także m.in. 10 proc. podwyżki, doprowadził do poprawy warunków pracy i wypłacenia świadczeń z funduszu socjalnego. Inicjatywa Pracownicza zapowiada dalszą walkę. Sformułowano kolejne żądania dotyczące warunków pracy i płacy (m.in. wypłaty tzw. szkodliwego).

Greenkett Polska jest częścią międzynarodowego koncernu. Greenkett posiada zakłady produkcyjne na Słowacji, w Brazylii i USA. Fabrykę w Dębnie koło Stęszewa firma uruchomiła kilka lat temu. Dziś pracuje tam 120 osób. Drugą fabrykę koncern posiada – od niedawna - w Bełchatowie.

(JU) ■

Komentarz: Pod Stęszewem - kosy na sztorc



Od samego początku kierownictwo w zakładach Greenkett stawia na konfrontację. Do pierwszego starcia doszło w marcu, kiedy zwolniono pierwsze dwie osoby ze związku. Pracodawca ewidentnie starał się wówczas rozbić organizację związkową. Do Inicjatywy Pracowniczej zapisała się zdecydowana większość z 90 pracowników produkcyjnych. Choć liczebnie udało się pracodawcy związek osłabić (pod presją wypisało się kilkanaście osób), to pod wpływem toczonego sporu ustąpić musiał Greenkett. Zwolnionym działaczkom wypłacono odszkodowania. Znalazły zresztą szybko nową i – jak twierdzą – lepszą pracę. W samym zakładzie zmieniły się warunki bhp: wydano odzież roboczą, zainstalowano nawiewy aby obniżyć zapylenie itd. Pracownicy po raz pierwszy otrzymali świadczenia z funduszu socjalnego, wywalczyli 10 proc. podwyżki. Latem do związku przystąpiło kilka nowych osób.

Co więcej walka w Greenkett nie pozostała bez wpływu na sytuację w Stęszewie. W tej liczącej 13,5 tysiąca gminie istniała nieformalna zmowa pracodawców. Wielokrotnie słyszałem, że firmy proponują wysokości zarobków i warunki pracy takie jakie obowiązują na tutejszym, lokalnym rynku pracy, porozumiewając się między sobą. Czyli wymuszają bardzo niskie wynagrodzenia i skandaliczne warunki pracy. Pracownikom mówiono, że mieszkają na wsi i więcej im nie potrzeba. Kiedy pierwszy raz, w marcu, ustawiliśmy pod Greenkettem pikietę, szosą przed zakładem przejeżdżało wiele drogich aut, w których siedzieli inni pracodawcy z okolic. Przyjechali zobaczyć co się dzieje. W kilku kluczowych w gminie zakładach pracy, krótko po tym wydano także odzież roboczą, dano podwyżki, wypłacono socjalne. Pracownicy i zarazem mieszkańcy Stęszewa i okolic nie mają wątpliwości. Związek zawodowy w Greenkett, w sprzyjającej dodatkowo sytuacji na rynku pracy, narzucił nowe standardy.

Dyrekcja w Greenkett sądzi, że może sobie kpić z prawa pracy i ustawy o związkach zawodowych: zatrudniać ludzi na 7-letnie umowy o pracę, zwalniać bez konsultacji ze związkami, zastraszać

i poganiać ludzi przy maszynach jak bydło. Wszak po to właściciel Greenkett wybrał małą wioskę pod Stęszewem i w większości zatrudnił bardzo młode kobiety, które wykonują ciężką pracę, w pyle i hałasie, przy produkcji paneli podłogowych. Greenkett, kosztem ich zdrowia, i zdrowia ich przyszłych dzieci, zapewnia sobie sowite zyski. Na pikiecie krzyczeliśmy: „Hiszpan do roboty za 1000 złotych". To było adresowane do „Pana Julio". To co Pan robi, „Panie Julio", to podłość. Zwalniając Sibilaka widać, że chce Pan kolejnego konfliktu? Będzie go Pan miał! Inicjatywa Pracownicza to Panu gwarantuje.

Jarosław Urbański

■

Wrocław: 3M – produkcja kosztem zdrowia

Amerykański koncerny 3M zarabia kosztem zdrowia wrocławskich pracowników produkując m.in. plastry opatrunkowe dla służby zdrowia. Odmawia zatrudnionym corocznych badań toksykologicznych. Na nasilające się żądania, odpowiada represjami.



Firma 3M jest wielkim amerykańskim koncernem. Łączna jego sprzedaż wynosi blisko 23 mld. dolarów. Działa w ponad 60 krajach, a swoje produkty sprzedaje praktycznie wszędzie na świecie. Zatrudnia ponad 75 tys. pracowników.

Koncern 3M jest obecny w Polsce od 1976 r. Początkowo jako biuro handlowe, od 1991 r. jako filia. Obroty firmy w 2006 roku wyniosły 580 mln. złotych. 3M posiada w naszym kraju jeden zakład produkcyjny – w grudniu 2001 roku kupił wrocławską fabrykę Viscoplast S.A. Produkcja w Polsce obejmuje m.in.: przylepce medyczne, plastry opatrunkowe i lecznicze marki 3M Viscoplast, wyroby medyczne specjalnego przeznaczenia, chusteczki kosmetyczne, taśmy ochronne i podtrzymujące dla sportowców, unieruchomienia syntetyczne Scotchcast (TM). Na swoich stronach internetowych koncern podaje, że jego pierwszą „wartością" jest „zapewnić inwestorom atrakcyjny zysk".

Do Inicjatywy Pracowniczej zgłosili się pracownicy 3M, którzy walczą o swoje zdrowie. Poniżej przedstawiamy wywiad z dwojgiem z nich.

Dlaczego zdecydowaliście się zgłosić do Inicjatywy Pracowniczej?
Bo mamy już dość. Nie możemy dłużej znieść tej presji i coraz trudniejszych warunków pracy. Bezpośrednią przyczyną było zebranie jakie zorganizowało kierownictwo 17 października na temat bhp. Było na nim ok. 50 pracowników. Omawialiśmy kwestie dwóch wypadków, które miały miejsce 1-2 tygodnie przed zebraniem. W jednym przypadku było to przecięcie ścięgien ręki. Pracownica dostała naganę, że nie stosowała odpowiednich rękawic. Innej pracownicy ręką wkręciła się w maszynę foliującą (pracowała dla agencji pracy tymczasowej Ranstad). Chcieli ją też ukarać, ale pracownicy zaczęli zarzucać behapowcowi i kierownikowi, że nie miała odpowiedniego przeszkolenia. Od słowa do słowa i ludzie zażądali także badań toksykologicznych. Behapowiec i kierownik się wściekli.

Co się działo dalej?
Na drugi dzień przeszukano wszystkim szafki, w których trzymamy różne rzeczy – nie zawsze zgodnie z regulaminem, ale nie możemy ich mieć na produkcji, a często są potrzebne. Kierownictwo wie, że tak jest. Teraz wykorzystali ten fakt. Pod tym pretekstem, tych którzy byli najgłośniejsi na zebraniu, wyproszono z zakładu. Wszyscy coś mieli, ale chodziło o pokazanie, że nie zawahają się wyrzucić „krzykaczy" na bruk. Ostatecznie wszyscy wrócili w ciągu dnia, dwóch do pracy i nic nikomu nie zarzucili.

Często dochodzi do takich sytuacji?
Można powiedzieć, że w zakładzie stosuje się inteligentny mobbing. Trudno coś zarzucić, ale dziewczyny po kątach płaczą (80 proc. załogi to kobiety). A praca jest naprawdę trudna. Na hali jest 2-6% wilgotności, czyli bardzo sucho, bo wymaga tego proces technologiczny. Część ludzi musi pracować non-stop w maskach, bo opary z produkcji są trujące. Są liczne przypadki zasłabnięć, bóli głowy i brzucha. Bierze się to z tego, że w produkcji używa się szkodliwych substancji, używanych także m.in. do produkcji bomb che-

■

micznych. Mimo tego produkcja nie jest uznana za szkodliwą. Pomiary szkodliwości były jednak robione nie przy tej produkcji i nie przy pełnej wydajności.

Co na to związki zawodowe?
Jest ich aż trzy, ale kompletnie nic nie robią. Działają w ręka w rękę z pracodawcą.

Jakie macie zarobki?
Na produkcji zarabiamy tak ok. 1500 złotych miesięcznie na rękę. Nowoprzyjęci mają mniej ok. 1900 złotych brutto, to jest 1100-1200 na rękę. Czyli żadna rewelacja jak na tak trudne warunki. Ale naszym głównym postulatem nie są zarobki, ale badania toksykologiczne, bowiem obawiamy się o nasze zdrowie. Widzimy, że nie jest tak jak powinno. Hala jest za mała na tę produkcję. Nie ma odpowiedniej wentylacji. I tak dalej. Każdy na produkcji prędzej czy później doznaje dziwnych objawów. Wiemy, że jesteśmy podtruwani. Do tego dochodzi lekceważący nieraz stosunek kierownictwa. Kiedy jedna z kobiet oblała się chemikaliami, to sobie żartowali, że to nic, po prostu „wzięła prysznic".

(rozmawiał JU + SZO)

Poznań: W HCP nowa fala protestów i kolejne podwyżki

W dniu 12 października 2007 odbył się kolejny protest pracowników HCP. Na wezwanie Inicjatywy Pracowniczej pod zarząd firmy przybyło ok. 150 osób domagających się spełnienia postulatów płacowych.



Demonstracja odbywała się w strugach deszczu. Krótkie przemówienia wygłosili przedstawiciele wszystkich związków zawodowych HCP. Wcześniej, 9 października, odbyła się demonstracja wewnątrz zakładu pracy. Kilkuset pracowników pierwszej zmiany o godz. 9.00. przerwało pracę i zorganizowało wiec. 11 października odbyła się też debata (zorganizowana przez Solidarność) nt. wspólnej strategii w walce o podwyżki, w której udział wzięło kilkuset pracowników i przedstawiciele wszystkich związków zawodowych. Związki zawodowe (w tym także Inicjatywa Pracownicza) zawarły nieformalne porozumienie o tym, iż będą wspólnie bronić do upadłego podwyżki o minimum 300 złotych (OPZZ żądało nawet więcej).

Tymczasem w środę 24 października związki zmieniły front. Podpisały one – poza Inicjatywą Pracowniczą – kapitulanckie porozumienie z Zarządem HCP S.A. Zgodziły się, aby podwyżka wyniosła tylko 100 złotych (i to nie po równo dla wszystkich), oraz na nagrody w wysokości 1000 dla robotników i 1600 złotych dla umysłowych, wypłaconych w ratach do końca roku 2007.

Szczególnie żenujące były działania związku zawodowego „Metalowcy" (OPZZ). Jego działacze w dniu 22 października pytali się – podczas zwołanego zebrania - pracowników HCP co mają zrobić i dostali jasną odpowiedź: „Walczyć za wszelką cenę o 300 złotych". Dwa dni później podpisali kompromitujące porozumienie z Zarządem, choć wcześniej zapowiadali walkę nawet o 500 złotych. Podobnie było z NSZZ Solidarność, która deklarowała poparcie dla płacowych żądań Inicjatywy Pracowniczej. Tadeusz Pytlak na pikiecie pod zarządem 12 października mówił wyraźnie, że jego związek żąda 300 złotych, a jeżeli są możliwe ustępstwa to niewielkie. Tym niewielkim ustępstwem była rezygnacja z 66 proc. żądanej kwoty podwyżki! 200 złotych darowane Zarządowi to dla przewodniczącego Solidarności niewiele! Żaden ze związków, oprócz IP, nawet nie próbował wejść w spór zbiorowy i zorganizować strajk. Żaden przed podpisaniem porozumienia nie zapytał o zdanie załogi.

Wolą załogi było, aby związki zawodowe działały razem. Dlatego Inicjatywa Pracownicza razem z innymi związkami zawodowymi współdziała. Kiedy stało się jasne, że związki chcą zdradzić załogę – IP wyłamało się z porozumienia. Inicjatywa Pracownicza w wydanym oświadczeniu napisała: „Odpowiedź na zdradę związków zawodowych musi być jedna – wzywamy wszystkich do wypisywania się ze związków zawodowych. Na wiosnę wystąpiło ze związków zawodowych ponad 100 osób. Musi wystąpić jeszcze więcej, aby wreszcie ich działacze zrozumieli, że są po to, aby reprezentować załogę, a nie dyrekcję. Precz z ugodowymi związkami zawodowymi!"

W tym roku pracownicy Cegielskiego otrzymali dwie podwyżki wiosną: ok. 140 i 107 złotych, oraz jedną jesienią po 100 zł. plus dodatkowe premie (1000 złotych fizyczni i 1600 umysłowi). IP żądało na początku roku w sumie 550 złotych podwyżki.

(JU)

Komentarz: Kto daje i odbiera...



Prowadziłem ze strony Inicjatywy Pracowniczej negocjacje w sprawie podwyżek. Pomimo nacisku wszystkich związków zawodowych stanowisko zarządu było sztywne. Przed działaczami stanęła alternatywa. Albo podpiszą porozumienie zgodne z wolą załogi, która twardo żądała na jesień 300 zł. podwyżki, albo związki ulegną presji dyrekcji, która proponowała 100 zł. i jednorazowe premie. Porozumienie było już gotowe i naciskano na mnie, abym je także, jako Inicjatywa Pracownicza, podpisał. Presja była duża. Wyszedłem jednak z rozmów i zadzwoniłem do moich kolegów, żeby zasięgnąć opinii. Ich zdanie było jasne: na fabryce wrze, załoga mówi o zdradzie związków, nie godzą się na tak niskie podwyżki. Po kilku telefonach zapadła decyzja - Inicjatywa Pracownicza nie podpisze porozumienia płacowego. Moje osobiste zdanie nie miało tu znaczenia, bo ja reprezentowałem związek, pracowników HCP, a nie Eugeniusza Pocztę. Reguły w Inicjatywie Pracowniczej nie pozwalają na to, aby liderzy związkowi, za zamkniętymi drzwiami, w tajemnicy przed załogą podpisywali porozumienia z pracodawcą, inne niż te wcześniej uzgodnione z pracownikami. Jednak szefowie naszych związków tego nie rozumieją. Reprezentują własne interesy. Szybko zrezygnowali z walki, kiedy się okazało, że trzeba będzie wejść w konflikt z dyrekcją. Albo wszystko było już uzgodnione miedzy związkami i dyrekcją i prowadzono grę, w którą chciano nas, Inicjatywę Pracownicze, wciągnąć. Celem było położenie kresu wszelkim żądaniom załogi i zakończenie akcji protestacyjnej.

Co dalej? Jest jeszcze walka o nowy regulamin funduszu socjalnego. Inicjatywa Pracownicza żąda, aby 95 procent funduszu była przeznaczona na „wczasy pod gruszą". Rozmowy trwają. Jest także problem prywatyzacji HCP i wszystkiego co się z tym wiąże: gwarancji zatrudnienia, premii prywatyzacyjnej itd. A co do samych podwyżek. Teraz pracownicy dostali 100 złotych podwyżki i po 250 złotych (umysłowi więcej) miesięcznej premii do końca roku. Jestem tylko ciekawy, jak zarząd zamierza potem te premie ludziom odebrać.

Eugeniusz Poczta ■

Kielce: IP wspiera pracowników MPK

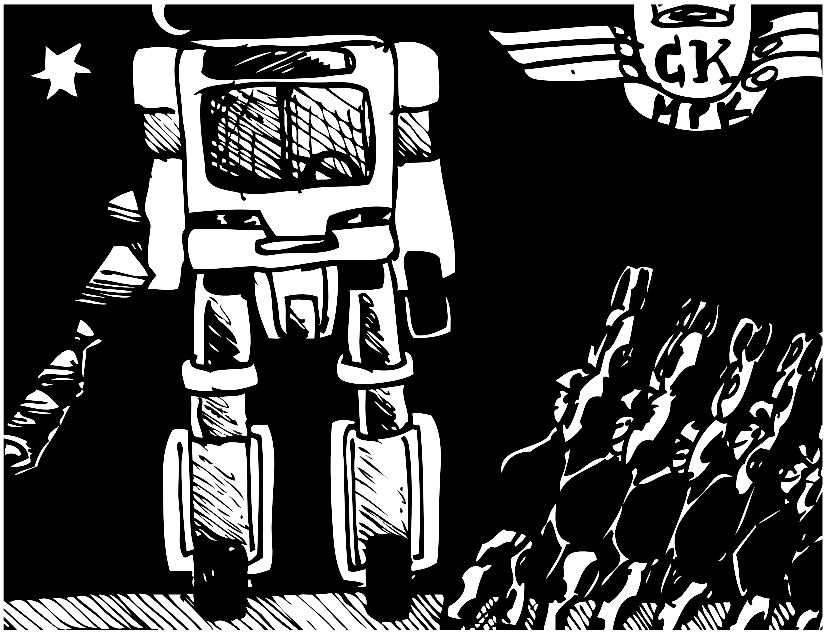
Pod koniec sierpnia cały kraj obiegła wiadomość, że w nocy z 28 na 29 sierpnia wynajęci przez prezydenta Kielc ochroniarze z prywatnej firmy VIS zaatakowali strajkujących pracowników MKP. Pisaliśmy o tym w poprzednim numerze Biuletynu IP. Nasi działacze z województwa śląskiego oraz z Krakowa zorganizowali akcję solidarnościową.



Przypomnijmy: bezpośrednią przyczyną wybuchu niezadowolenia w kieleckim MPK, była decyzja o sprzedaży miejskiej komunikacji prywatnej firmie. Załoga oponowała przeciwko prywatyzacji, a protest zaognił się, kiedy ujawniono, że w umowie prywatyzacyjnej nie ma gwarancji m.in. pakietu socjalnego dla pracowników i podwyżek płac. W związku z tym odbywały się wiece protestacyjne, zorganizowano czterogodzinny strajk ostrzegawczy, a ulicami Kielc przeszedł w czerwcu marsz protestacyjny, zakończony wtargnięciem kierowców MPK do Urzędu Miejskiego. Pomimo licznych szykan i represji prezydent Kielc nie zdołał złamać protestujących. W takich okolicznościach postanowił sięgnąć po przemoc. Ochroniarze w nocy zajęli okupowaną przez kierowców zajezdnię, ale w kilka godzin później pracownicy zaatakowali i odbili zakład. Sceny walk obiegły najważniejsze media w kraju. Pod naciskiem opinii publicznej, 30 sierpnia, władze miasta, podpisały porozumienie, w myśl którego MPK zostanie przekształcone w spółkę pracowniczą.

Delegacja Śląskiej Komisji Środowiskowej Inicjatywy Pracowniczej, wybrała się 27 września na sesje rady miasta w Kielcach, która obradowała w związku z tworzeniem spółki pracowniczej w Kieleckim MPK. (Wcześniej akcje ulotkową

w Kielcach zorganizowała Komisja Środowiskowa z Krakowa). Na sesję, szczelnie obstawianą przez Straż Miejską, udało się wejść tylko jednej osobie z IP, pozostali nie zostali wpuszczeni z powodu „braku miejsc na sali”. Rozdawano w tym czasie specjalnie przygotowane ulotki pod urzędem. Większość sali wypełniona była pracownikami MPK. Punkt obrad na temat zbycia udziałów na rzecz spółki pracowniczej przebiegł bardzo szybko. Po 15 minutach było po wszystkim. Uchwała została przyjęta brawami pracowników.

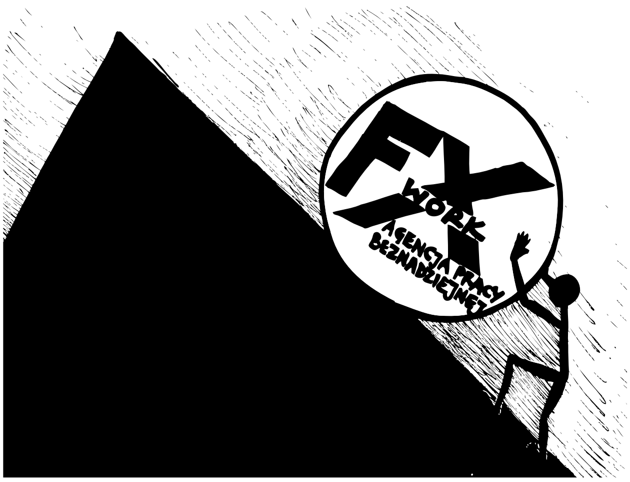


Przyjazd naszej delegacji, jak i biuletyny, i ulotki IP zostały bardzo pozytywnie i życzliwie przyjęte przez kierowców MPK. Umówiliśmy się, że w razie jakichkolwiek problemów mają się z nami kontaktować, bowiem pracownicy otrzymają 51% udziałów i istnieje obawa, że w przyszłości mogą być próby wykupu kilku procent i przejęcia kontroli nad spółką.

(MC+JU)

Zielona Góra: Agencja pracy beznadziejnej

Agencja pracy tymczasowej jak wszyscy wiemy wynajmuje głównie uczniów i studentów. Nie rzadko zatrudnia się niepełnoletnich, a praca tego typu nie należy do najłatwiejszych i najprzyjemniejszych.



Umowa cywilnoprawna, którą zmuszeni są podpisać przyszli pracownicy FX zawiera wyraźne elementy umowy o pracę np. każdego pracownika obowiązuje ,,lojalka” kwartalna czyli pracownik zobowiązany jest po wygaśnięciu umowy do nie podejmowania zatrudnienia w firmie konkurencyjnej na tym stanowisku - co ma zapobiec przejściu na stałe zatrudnienie do pracodawcy użytkownika.

Kasjer FX WORK chcąc zatrudnić się w hipermarkecie musi odczekać trzy miesiące, ponieważ w innym razie na pracownika może zostać nałożona kara finansowa w wysokości dochodzącej nawet do 500 zł. FX-y (tak nazywają siebie pracownicy FX WORK) podlegają określonemu rygorowi pracy. Na każdym kroku są kontrolowani przez seniorów lub menegerów poszczególnych działów, co w umowie zlecenie jest niedopuszczalne. Następnym problemem jest zatrudnianie osób niepełnoletnich w ośmiogodzinnymi trybie pracy na działach (prawo zezwala tylko na sześć godzin). Pracownicy FX WORK spotykają się też z innym problemem, mianowicie za każdym razem muszą się liczyć z nagłą zmianą grafiku. Najczęściej odbywa się to godzinę lub dwie przed rozpoczęciem zlecenia, lub nawet już bezpośrednio na miejscu pracy. Pracownik ochrony mówi wówczas pracownikowi, że przyjęli już komplet na tą godzinę. Jest to szczególnie uciążliwe dla pracowników przychodzących na 6 rano na działy. „Spotkałem się z tym parę razy i nie byłem z tego powodu szczególnie zadowolony! Mieszkam poza Zieloną Górą i żeby zdążyć na szóstą, muszę wstać o czwartej rano” – żalił mi się kiedyś zirytowany pracownik.

Przedstawiciele FX próbują za wszelką cenę podnieść wydajność pracowników (nawet gdy są niezwykle wydajni). Wykorzystują do tego „niewinne chwyty marketingowe” - jak to nazwał jeden z przedstawicieli FX-a. Polega to zazwyczaj na rozsiewaniu nieprawdziwych, krzywdzących i wprowadzających w błąd informacji o innych, w celu zainicjowania konkurencji między pracownikami. Na przykład do sms-a z grafikiem dodawana jest fałszywa informacja typu: „staraj się, staraj, bo Staszek czai się na twoje zlecenia”.

Niejasna jest także kwestia podpisywania umów przez osoby niepełnoletnie. Agencja nie wymaga żadnej zgody prawnej opiekunów na podjęcie pracy przez ich pociechę. Dzieje się tak mimo, że osoby idące na stanowisko kasjera, zostają obciążane ewentualnymi różnicami kasjerskimi (niedobory gotówki w kasie po zakończeniu zmiany czyli manko). Stawki są niewielkie, kasjer/kasejrka dostaje zaledwie 5 zł 40 gr na godzinę (netto). Mimo, że stawki są tak niskie, FX WORK zazwyczaj nie raczy nawet rozłożyć na raty manka. Zmorą młodocianych pracowników działów, są notorycznie przekraczane normy wagowe, przenoszonych towarów i przewożonych palet.

Jeszcze kilka zdań na temat warunków socjalnych w jakich pracują FX-y. Szafki, które otrzymują pracownicy agencji są pogięte, z wyłamanymi drzwiczkami, prowizorycznie zaczepionymi na zawiasach, niedomykającymi się u spodu, i u góry. Muszą one pomieścić rzeczy 6-7 osób, co zimą graniczy z cudem. W hipermarkecie AUCHAN trudno jest także wyjść FX-ą na przerwę, czy wejść do przed skarbca ponieważ ich identyfikatory nie otwierają żadnych drzwi, których przejście w tych celach jest konieczne. Zmusza to do ciągłego proszenia o łaskę pracowników AUCHAN - jest to na równi uciążliwe dla obu stron.

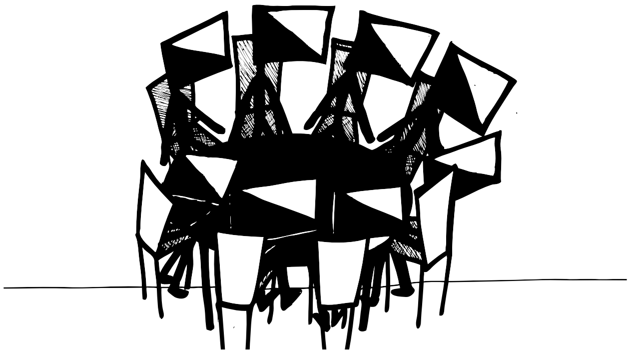
(ŁK)

Warszawa: Spotkanie anarcho-syndykalistów

4 listopada w Warszawie odbyło się międzynarodowe spotkanie anarchosyndykalistyczne. Uczestniczyli w nim przedstawiciele brytyjskiego związku zawodowego IWW (Robotnicy Przemysłowi Świata), hiszpańskiego CGT (Powszechna Konfederacja Pracy), francuskiego CNT (Narodowa Konfederacja Pracy) i greckiego ESE (Wolnościowy Związek Pracowników Grecji). Stronę polską reprezentowały OZZ Inicjatywa Pracownicza oraz Czerwony Kolektyw-Lewicowa Alternatywa.

3 listopada odbywała się dyskusja dotycząca wspólnych kampanii i współpracy międzynarodowej. Anarchosyndykaliści zdecydowali, że będą działać przeciwko pracy czasowej oraz na rzecz polskich emigrantów pracujących w Europie Zachodniej. Mowa była o konieczności usprawnienia kontaktów i stworzeniu wspólnej strony internetowej. Rozważano też koncepcję wydania na 1 maja 2008 roku wspólnego plakatu, który promowałby międzynarodową współpracę radykalnych związków zawodowych. Jedną ze wspólnych międzynarodowych akcji ruchu jest m.in. kampania przeciwko Coca-Coli /www.killer-cola.info/. Omawiano kwestie, jak się ona rozwija i jakie podjąć dalsze kroki.

Innym tematem było omówienie przykładów represji wobec ruchu związkowego w poszczególnych krajach. Mówiono tu m.in. o spra-



wie Luisa Marcosa Rivery z hiszpańskiego CGT (więcej w innym miejscu niniejszego Biuletynu), represji wobec pocztowców z francuskiej CNT i polskiego IP, o kampani przeciwko łamaniu praw pracowniczych i związkowych w amerykańskim Starbucks (IWW), oraz o represjach wobec działaczy IP w hiszpańskim koncernie działającym w Polsce - Greenkett Polska.

Ustalono, że podobnego typu spotkania robocze będą się odbywać systematycznie co pół roku: następne odbędzie się w Madrycie lub w Paryżu. Ich celem jest zacieśnienie współpracy radykalnych związków zawodowych w obrębie kontynentu europejskiego.

(JU)

Warszawa: W obronie praw lokatorów

Ponad 60 osób wzięło udział w konferencji z okazji Międzynarodowego Dnia Lokatora, która odbyła się w sobotę 29 września w Warszawie. Problematyka poruszana na konferencji to głównie sprawy mieszkań komunalnych oraz znajdujących się w prywatnych budynkach czynszowych. Konferencje organizowały Warszawskie Stowarzyszenie Lokatorów (WSL) oraz Kampania Mieszkanie Prawem nie Towarem.

Następnego dnia po konferencji odbyła się demonstracja, która była drugą częścią obchodów Dnia Lokatora. Zgromadziła ona około 80 osób. Większość uczestników demonstracji stanowili lokatorzy z kilkunastu warszawskich budynków, współpracujący z kampanią MPnT i WSL. Prawo do mieszkania jest jednym z podstawowych praw człowieka. Domagamy się rozpoczęcia w Polsce prawdziwej debaty na temat polityki mieszkaniowej - powiedział Andrzej Smosarski z CK-LA i WSL. Tradycyjnie kwestie mieszkaniowe to drugi, po sprawach zatrudnienia, ważny filar działalności radykalnych związków zawodowych.

W kwestii mieszkaniowej trzeba zwrócić uwagę



na kilka ważnych kwestii. Po pierwsze to fakt, że postępuje prywatyzacja zarówno budownictwa mieszkaniowego, jak też zasobów mieszkaniowych, które do tej pory należały do gmin. Prowadzi to do dwojakiego rodzajów skutków. Gwałtownie, i to od wielu lat, rosną ceny nowo wybudowanych mieszkań. Tylko w pierwszym półroczu 2007 roku ceny mieszkań w Poznaniu wzrosły o 1/3, Gdańsku o 1/4. W obu miastach dochodzą one teraz do poziomu 6500 złotych za metr kwadratowy. Najdroższe mieszkania są oczywiście w Warszawie (8800 zł za metr kwadratowy), ale i tak w pierwszym półroczu bieżącego roku ich ceny wzrosły jeszcze o 10 proc. Wzrost cen mieszkań nie jest nowym fenomenem. Miał on miejsce także w latach 90' – ceny mieszkań zawsze rosły dużo szybciej niż inflacja. Tymczasem setki tysięcy rodzin w Polce ma niezaspokojone potrzeby mieszkaniowe. Dodatkowo postępuje proces wzrostu cen czynszów, a także tzw. cen mediów (woda, prąd, gaz), co powoduje, że wiele osób zalega z zapłatą. Kurczące się zasoby mieszkaniowe gmin powodują, że samorządy nie potrafią odpowiedzieć na szereg problemów z tego wynikających, czyli przede wszystkim na fakt, iż wiele osób nie ma po prostu gdzie mieszkać.

W 2005 roku toczyło się przed sądami w Polsce 20 tys. postępowań eksmisyjnych. Co ciekawe połowa z nich była założona przez same gminy i dotyczyła lokali komunalnych. W tym samym roku wykonano ok. 4 tys. eksmisji. Tymczasem w całej Polsce oddano do użytku jedynie 9,5 tys. mieszkań komunalnych, które powinny służyć nie tylko tym osobom eksmitowanym, ale takim które żyją w lokalach nie nadających się do użytku. Przyjrzyjmy się realnym potrzebom, a ich zaspokojeniu na przykładzie Poznania. W ciągu 10 lat oddano w Poznaniu do użytku 301 mieszkań komunalnych, natomiast wg ustaleń samego miasta liczba osób, które powinny zostać wyprowadzone z lokali o fatalnym stanie technicznym jest wielokrotnie więcej. Tylko w rozwalających się barakach należących do miasta żyje 900 rodzin. Przy tym tempie budownictwa komunalnego w Poznaniu, zaspokojenie potrzeb tylko tej grupy lokatorów, trwałoby 30 lat!

W konsekwencji wiele rodzin „ląduje" w tzw. mieszkaniach socjalnych. Na konferencji socjolog Katarzyna Rakowska przedstawiła dogłębną analizę mieszkalnictwa komunalnego i socjalnego na warszawskiej Woli. Omówiła też podejście urzędników do spraw lokatorskich wymieniając przykłady traktowania osób biednych jako marginesu społecznego zasługującego na mieszkanie w lokalach tylko o znacznie obniżonym standardzie. Na przykład, według polskich przepisów, pięcioosobowej rodzinie należy się np. jedynie 30 metrów kwadratowych socjalnego lokum. Przedstawiła także skomplikowaną oraz długotrwałą procedurę, którą musi przejść w Warszawie osoba starająca się o lokal socjalny.

Komunalny lokal socjalny nie jest najgorszą rzeczą jaka może spotkać pozbawioną mieszkania rodzinę. W październiku Gazeta Wyborcza w Poznaniu opisała warunki panujące w prywatnych mieszkaniach „socjalnych" na Starołęce, gdzie z musu trafiają osoby eksmitowane przez komorników. Ludzi tam mieszkających nie chroni żadna ustawa. „W każdej chwili – pisze Gazeta – można ich wyrzucić na bruk". Właścicielowi budynku lokatorzy muszą płacić 500 zł. miesięcznie, 100 zł. za wodę, plus koszty ogrzewania.

Generalnie możemy powiedzieć, że pomimo tego, iż z definicji samorząd to „wspólnota mieszkańców", władze lokalne nie czują się odpowiedzialne za kwestie mieszkaniowe w sensie egzystencjalnym, a jedynie ekonomicznym, jako zarządcy substancji materialnej jaką są lokale komunalne. Dodatkowo substancji, której najchętniej szybko by się pozbyli. A co z mieszkańcami?

Jarosław Urbański ■



Hiszpania: Akcja solidarnościowa z Riverą

Powszechna Konfederacja Pracy (CGT) rozpoczęła kampanię przeciwko represjonowaniu Luisa Marcosa Rivery, członka Związku Zawodowego Pracowników Sprzątaczy i Sprzątaczek należącego do CGT. Liusito, jak jest nazywany w swoim otoczeniu, został brutalnie napadnięty przez policję (zarówno w trakcie jego zatrzymania jak i podczas przetrzymywania na komisariacie) w styczniu 2000 roku w trakcie związkowych protestów w Madrycie. Został oskarżony o uderzenie dwóch policjantów, za co prokuratura żąda siedmiu lat więzienia.



Rozprawa sądowa odbędzie się pomiędzy 6 a 8 listopada w Sądzie Rejonowym w Madrycie. Luisowi, który nigdy nie ufał prawu ustanowionemu pod dyktando władzy i interesów państwa, pomimo jego niewinności, grozi wyrok mogący zrujnować jego życie.

CGT nie zamierza czekać z założonymi rękami w obliczu tej próby kryminalizacji naszej działalności, dlatego zainicjował kampanię w Obronie Rivery. „Ponieważ rozumiemy – pisze CGT w oświadczeniu - że w dniach 6-8 listopada nie będzie sądzony tylko Luis, będzie sądzona cała Konfederacja i jej sposób rozumienia walki związkowej. Ponieważ obserwujemy, że to co dzieje się z Luisito staje się zwyczajowym postępowaniem w czasie rosnących represji w stosunku do ruchów protestu, związkowych bądź społecznych i nie zamierzamy tego zaakceptować. Konfederacja zmobilizuje cały swój potencjał na rzecz tej kampanii, jako że uznajemy tę sprawę za kluczową".

Kampania rozpoczęła się 30 października manifestacją w Valladolid. 6 listopada, w dniu rozpoczęcia procesu Luisa, odbędą się protesty w Sewilli, Walencji, Saragossie, Maladze i Pampelunie. Następnego dnia, 7 listopada, w Palma de Mallorca, Santa Cruz de Tenerife i Las Palmas de Gran Canaria.

Kulminacyjny moment kampanii miał przypaść 7 listopada pod Sądem Rejonowym w Madrycie, jednak termin rozprawy został przeniesiony.

Piszcie protesty na adres Ambasady Hiszpanii:

Ambasada Hiszpanii
ul. Myśliwiecka 4, 00-459 Warszawa
tel. +48/ 22/ 622 42 50, 583 40 00, 583 40 01
fax: +48/ 22/ 622 54 08
e-mail: emb.esppl@mail.mae.es,
embesp@medianet.pl

Domagajcie się zaprzestania represji i uwolnienia **Luisa Marcosa Rivera**. Poinformujecie o działaniach na liście ozzip.pl abyśmy mogli dać znać naszym przyjaciołom z CGT. ■

Okupacja przedsiębiorstw

Poniżej przedstawiamy, w naszym odczuciu ważny tekst na temat strajku okupacyjnego. Artykuł nie jest oficjalnym stanowiskiem ani Inicjatywy Pracowniczej, ani redakcji Biuletynu IP w sprawie okupacji fabryk. Związek oczywiście uważa strajk okupacyjny za ważną i skuteczną formę walki, jednak propozycje szczegółowych rozwiązań dotyczących organizacji strajku wyrażają poglądy autora tekstu.

W ostatnim czasie zaznaczył się pewien powrót do walki robotników z kluczową rolą przejmowania przedsiębiorstw. Na przykład w Mouscron [powołuje się na strajki, które miały miejsce w 2000 r. w przedsiębiorstwach belgijskich] w zakładach Poortere i Dessaux. W Liège niedawno w Alstom. W Glaverbel-Seneffe od 19 września pracownicy okupują przedsiębiorstwo w związku z obroną praw związkowych. Ta forma walki godna jest najwyższej uwagi.
Okupacja przedsiębiorstwa ma liczne zalety, zwłaszcza tę, że nie pozwala łamistrajkom kontynuować pracy i sabotować strajku. Pozwala ona również uniknąć nacisków otoczenia i rodziny, indywidualizmu i egoizmu ideologii burżuazyjnej. Okupacja przedsiębiorstwa wymaga pewnej strukturyzacji walki, takiej jak wybór komitetu strajkowego, ponieważ ta forma strajku wymaga maksymalnego udziału pracowników.
Porażka strajku połączonego z okupacją może mieć dużo poważniejsze konsekwencje niż porażka „normalnego" strajku. Trzeba zdać sobie sprawę, że w przypadku okupacji fabryki, pojawia się jej wymiar

polityczny, to znaczy narzucenie samorządu robotników władzy kapitalistycznych pracodawców.

Podczas okupacji, to robotnicy zyskują kontrolę nad przedsiębiorstwem, urągając władzy pracodawców. Zagadnienie przedstawia się zatem w następujący sposób: kto ma władzę w przedsiębiorstwie? Ponieważ żyjemy w społeczeństwie kapitalistycznym, w którym własność prywatna jest święta, okupacja czyjegoś dobra jest pogwałceniem prawa. I to tu właśnie mieści się cały wymiar polityczny okupacji fabryki. Ta sytuacja wytwarza na cały czas trwania walki pewną dwoistość władzy.

Zatem to stosunek siły, odpowiada na pytanie „kto ma władzę"? Pracownicy powinni zrobić wszystko aby ten stosunek siły pozostał dla nich korzystny. Jest on jak wskazówka barometru i dlatego powinien on skupiać ich najwyższą uwagę. To on wskazuje jakie jest źródło problemów i gdzie należy podjąć skuteczne działania w walce. Z tego powodu muszą być wykorzystane wszystkie możliwości aby utrzymać maksymalną liczbę robotników w działaniu nie zapominając o utrzymaniu zewnętrznego wsparcia poprzez pomoc społeczności i solidarność ruchu robotniczego.

W niektórych sektorach przemysłowych (przemysł metalurgiczny, szklarski, etc.) powinno się, w ramach stosunków siłowych, przejąć zabezpieczenie i zarządzanie środkami produkcji, aby uniknąć sabotażu ze strony dyrekcji.

W tego typu strajku, narzuca się wybór komitetu strajkowego, który jest nieodzowny, ponieważ to on właśnie jednoczy i umacnia walkę. To on również rozdziela zadania i skupia wszelkie informacje. W przypadku przejęcia przedsiębiorstwa wszyscy robotnicy muszą wnieść swoją cegiełkę we wspólne przedsięwzięcie i dlatego powinni być dobrze zorganizowani.

O komitecie strajkowym
Jak widać przejęcie przedsiębiorstwa wymaga sporo pracy, energii i oddania. Wobec tak gigantycznego wysiłku, konieczne jest wyłonienie jakiegoś organu zarządzającego. Organem tym może być jedynie komitet strajkowy, który w zakresie pracy, której dotyczy strajk, proponuje w ramach ogólnego zgromadzenia pracowników stworzenie różnych komisji wspierających walkę.

Należy tu również zwrócić uwagę pierwszoplanowych działaczy robotniczych na pewien punkt, który może się wydawać drugorzędny, ma jednak kapitalne znaczenie. Tym punktem jest fakt, że komitet strajkowy musi być wybierany i odwoływany przez samych robotników przedsiębiorstwa nie zaś przez aktywistów przysyłanych przez władze związkowe. Waga wyborów i odwoływania za pomocą zgromadzenia wynika z faktu, że w ten sposób pracownicy nabywają pełną możliwość kierowania swoją walką. Aby wzmocnić ten aspekt, należy również ustalić możliwość debaty z pracownikami nad rolą i zadaniami komitetu w ramach zgromadzenia ogólnego.

Demokracja pracownicza
Możliwość odwoływania członków komitetu strajkowego ma zasadnicze znaczenie dla żywotności, trwałości i jedności strajkujących, ale również dla demokracji pracowniczej. To poprzez nią właśnie strajk i strajkujący nabywają znaczenia. Wybór i odwoływanie są gwarancją uniknięcia jakichkolwiek manipulacji. To udaremnia wszelki rozłam pomiędzy komitetem a pracownikami. Stanowią one środki poprzez, które strajkujący sprawują bezpośrednią kontrolę nad strajkiem jako takim. Dzięki takiemu komitetowi, pracownicy odnajdują swobodę wypowiedzi, odkrywają ważność ich własnej siły – niedocenianej wcześniej – budzi się w nich nowa, szersza świadomość.

To do komitetu należy przydział bieżących zadań codziennym zebraniom strajkujących. To na nim również spoczywa obowiązek prowadzenia tych zebrań, uczestniczenia we wszelkich negocjacjach, decyzja o zwoływaniu pikiet i czasie dokonywania zmiany dyżurów, wybór robotników uczestniczących w tych pikietach. Wśród innych, praktycznych zadań, możemy wymienić organizację okupacji w przedziałach 3 razy po 8 godzin, aprowizację strajkujących, pobudzanie solidarności, etc. Komitet strajkowy powinien więc, wraz z pracownikami w ramach zebrań ogólnych, powołać różne komisje aby ułatwić poszczególne zadania (komisja zabezpieczenia i utrzymania środków produkcji, solidarności itp.).

Zwartość
Z doświadczenia zdobytego przez pracowników Glaverbel-Gilly, którzy prowadzili w latach 70. liczne strajki z przejęciem zakładu i wyłonieniem komitetu strajkowego, wynika że komitet strajkowy powinien składać się po 2-3 pracowników dla każdego wydziału przedsiębiorstwa, wybranych w ich własnym wydziale i zatwierdzonych przez zgromadzenie ogólne.

Metoda ta ma ważną zaletę : pozwala ona na wybór ludzi kompetentnych w swoim wydziale, a nie znanych w całej fabryce. W ten sposób w łonie komitetu strajkowego reprezentowane są wszystkie sektory, co pozwala na większą skuteczność, jedność i uznanie roli komitetu.

Podkreślamy jeszcze raz: przejęcie przedsiębiorstwa jest ogromnym wyzwaniem, które wymaga gigantycznej pracy. Ale jest jej warte, choćby ze względu na wzrost świadomości, jaką zdobywają pracownicy podczas swojej walki. Przeciwstawienie się wyłonieniu komitetu strajkowego wybieralnego i odwoływanego jest błędem, który już na wstępie czyni powodzenie walki mniej prawdopodobnym.

André Henry
Przedruk za: La Gauche, 16 lipca 2002
(http://www.lcr-lagauche.be)

O.Z.Z. Inicjatywa Pracownicza, ul. Górecka 154, 61-424 Poznań, e-mail: ip@post.pl, www.ozzip.pl

Jeśli chcesz wesprzeć działania IP oraz wydawanie biuletynu, prosimy o wpłaty na nr konta: GBW/Poznański Bank Spółdzielczy 57 9043 1070 2070 0042 8758 0001

Jeśli chcesz otrzymać materiały związane z aktywnością IP /ulotki, plakaty, biuletyny i inne/ napisz maila z zamówieniem na adres: ip@post.pl lub prześlij kopertę A4 ze znaczkiem za 3 zł. na adres: Maciej Hojak, ul. Małeckiego 4/3, 60-705 Poznań.